VOLSCA AMBIENTE E SERVIZI S.p.A
Sede: Via Troncavia 6 – 00049 Velletri (RM)
Tel. (06)96154012-14; Fax (06)96154021
Indirizzo e-mail: info@volscambiente.it
Posta certificata:volscaservizispa@legalmail.it

RELAZIONE AL

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2015 - 2017

(Legge 6 novembre 2012, n. 190)

INDICE

1 . Finalità del Piano triennale di prevenzione della corruzione.....3

2 . Riferimenti normativi.....3

3 . Elenco dei reati.....4

4 . Principi di prevenzione relativi al periodo 2015 – 2017.....5

5 . Il percorso di prevenzione della Volsca Ambiente e Servizi.....5

6 . Aggiornamento nel piano relativo al periodo 2015 – 2017.....7

7 . Individuazione delle attività con il più elevato rischio di corruzione.....8

8 . Misure di prevenzione per i concorsi pubblici.....10

9 . Misure preventive per attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro...11

10. Misure di prevenzione per la gestione degli appalti di lavori, servizi e forniture..11

11. Misure di prevenzione per la gestione della procedura aperta (bandi di gara).....12

12. Misure di prevenzione per l'affidamento in economia.....12

13. Conflitto d'interesse e obbligo di astensione.....12

14. La tutela del dipendente che segnala illeciti.....12

15. Formazione.....14

16. Le misure organizzative.....14

17. Responsabilità e sanzioni.....15

Finalità del Piano triennale di prevenzione della corruzione

Il "Piano triennale di prevenzione della corruzione", previsto dalla legge n. 190/2012, dispiega effetti prescrittivi per le pubbliche amministrazioni e si ispira alla struttura del "Piano Nazionale Anticorruzione" approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione" in data 11 settembre 2013.

La finalità principale del "piano triennale di prevenzione della corruzione" consiste nel realizzare le attività di analisi e valutazione dei rischi specifici di corruzione, individuando le misure organizzative finalizzate a prevenirli.

Riferimenti normativi

Il presente Piano è stato predisposto ai sensi delle seguenti disposizioni normative.

LEGGE 6 novembre 2012, n. 190 s.m.i. (D. L. 21/06/2013 n. 69 convertito in legge 09/08/2013 n. 98).

CIRCOLARE n. 1 del 25/01/2013 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e delle LINEE DI INDIRIZZO emanate dalla Commissione per la Valutazione, l'Integrità e la Trasparenza (C.I.V.I.T.).

DECRETO LEGISLATIVO 31 dicembre 2012, n. 235 - Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'art. 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190.

DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001 n. 165, comma 1, lett. 1 – bis), lett. 1 – ter) e lett. 1 – quater).

INTESA tra Governo, Regioni ed Enti Locali per l'attuazione dell'art. 1, comma 60 e 61 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, recanti disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione.

DECRETO LEGISLATIVO 8 aprile 2013, n. 39 – Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50, della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

Capitale Sociale euro 2.500.090 int. vers.
Numero REA RM- 1287454
C.F. / P. IVA 11211231003.

DECRETO LEGISLATIVO 14 marzo 2013, n. 33 – Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

DELIBERA 11/09/2013 n. 72 e relativi allegati – CIVIT Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione.

Elenco dei reati

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è redatto per favorire la prevenzione di una pluralità di reati.

Si è fatto riferimento ad un'accezione ampia di corruzione, prendendo in considerazione i reati contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale e, più in generale, tutte quelle situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale potrebbe concretizzarsi una distorsione delle finalità istituzionali.

L'attenzione si è focalizzata in particolare sulle seguenti tipologie di reato :
Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) ;
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.) ;
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.) ;
Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.) ;
Concussione (art. 317 c.p.) ;
Indebita induzione a dare o promettere utilità (art. 319 – quater c.p.) ;
Peculato (art. 314 c.p.) ;
Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) ;
Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) ;
Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (art. 328 c.p.).

Principi di prevenzione relativi al periodo 2015 – 2017

Concetto di corruzione

Il concetto di corruzione contemplato dalla L. n. 190/2012 è decisamente più esteso del concetto di corruzione previsto dal codice penale, basti rammentare l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati e le situazioni di malfunzionamento a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Capitale Sociale euro 2.500.090 int. vers.
Numero REA RM- 1287454
C.F. / P. IVA 11211231003.

Analisi generale di contesto e strumenti di prevenzione

Facendo seguito alle rappresentate premesse, ne consegue la necessità di una risposta PREVENTIVA rispetto ai fenomeni corruttivi, anche al fine di arginare il possibile incremento della cosiddetta "corruzione percepita", rispetto a quella reale.

Da questo punto di vista, la L. n. 190/2012 indica strumenti per la gestione della prevenzione : a) adempimenti di trasparenza; b) codici di comportamento; c) rotazione del personale; d) obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse; e) disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra – istituzionali; f) disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti; g) incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali; h) disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione; i) disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro; j) disciplina specifica in materia del dipendente che effettua segnalazione di illecito; k) formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione.

Obiettivi principali in chiave preventiva

Sinteticamente gli obiettivi essenziali che è necessario conseguire sono i seguenti: a) ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione; b) aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione; c) creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Il percorso di prevenzione nella Volsca Ambiente e Servizi

Il piano triennale di prevenzione della corruzione 2014/2016, ai sensi dell'art. 1; comma 5, lett. (A della Legge 6 novembre 2012, n. 190, è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 10/02/2014.

La relazione annuale è stata formalizzata compilando lo schema predisposto dall'ANAC e pubblicata sul sito aziendale rispettando la data del 31 dicembre u.s.

Dalla lettura dei dati emerge che si è data massima priorità circa il lavoro inerente la pratica delle disposizioni formalizzate nel "Codice di comportamento" (è stato recepito l'atto approvato in data 12/12/2013 dalla Giunta Municipale di Velletri).

Capitale Sociale euro 2.500.090 int. vers.
Numero REA RM- 1287454
C.F. / P. IVA 11211231003.

Il percorso seguito dall'Azienda ha privilegiato l'informazione fornita a tutti i lavoratori, in tal senso si sono tenuti momenti di illustrazione puntuale e di confronto in tutte le sedi amministrative, gestionali e territoriali della Volsca Ambiente e Servizi in merito al "Codice di comportamento".

In particolare l'aspetto su cui più si sono intrapresi interventi modificativi riguardano l'attuazione di quanto previsto dall'art. 13 del "Codice di comportamento" titolato "Rapporti con il pubblico", nello specifico si è provveduto a fornire a tutti i lavoratori il cartellino identificativo che viene esposto in modo visibile.

Inoltre si è provveduto a formalizzare anche una apposita "CIRCOLARE AZIENDALE" che richiama gli aspetti fondamentali del citato articolo, invitando tutti i lavoratori al massimo rispetto.

Sempre in merito al corretto rapporto con l'utenza è opportuno rammentare l'avvenuta informatizzazione del protocollo dei documenti in entrata e in uscita utilizzando le più moderne tecnologie informatiche.

Infine il portale informatico www.volscambiente.it ha assunto il ruolo di un indispensabile strumento di dialogo con i cittadini – utenti, inoltre è opportuno rammentare che è stato aggiunto un canale face – book per facilitare ogni tipo di dialogo e segnalazione.

Particolare attenzione è stata posta al percorso formativo, difatti si è privilegiata questa fase ritenuta la chiave di volta dell'effettiva riuscita degli obiettivi prefissati nel piano triennale.

In tal senso funzionari delle strutture individuate nel piano (settori : PERSONALE, AMMINISTRATIVO, TECNICO, ACQUISTI) hanno partecipato al suddetto percorso formativo.

Il piano titolato "Un percorso comune per combattere l'illegalità" nello specifico si è articolato nel seguente modo :
Mod. 1 – Introduzione. Mod. 2 – Indagine sul clima etico dell'amministrazione. Mod. 3 – Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Mod. 4 – Gestione dei dilemmi etici. Mod. 5 - La leadership etica. Il ruolo della leadership per stabilire i fondamenti di una cultura etica dell'amministrazione. Mod. 6 – Il whistleblowing (segnalatore). Mod. 7 – Percorsi di prevenzione a favore della comunità locale delle scuole. Mod. 8 – Monitoraggio dell'andamento dei percorsi di formazione e delle iniziative di promozione dell'etica e dell'integrità attivati.

Capitale Sociale euro 2.500.090 int. vers.
Numero REA RM- 1287454
C.F. / P. IVA 11211231003.

Per ciò che riguarda il momento informativo riguardante il "Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014/2016" anch'esso è stato oggetto di approfondimento mediante incontri con tutti i lavoratori interessando le strutture centrali e territoriali.

Entrando nel merito del controllo del Piano di prevenzione della corruzione è stato esercitato in modo costante in particolar modo attraverso il pedissequo monitoraggio delle procedure formalmente adottate dalla Volsca Ambiente e Servizi, in questo modo è stato possibile agire in modo concreto per prevenire i rischi con grande efficacia.

Proprio a tal proposito è pertinente rammentare che la Società ha acquisito la certificazione di qualità nei processi amministrativi mediante la certificazione ambientale attraverso gli standard EN ISO 9001.2008 ed EN 14001.2004, tale certificazione è stata confermata ne giugno 2014 attraverso l'ente certificatore DASA RAEGISTER Spa.

Aggiornamento nel piano relativo al periodo 2015 – 2017

Come recita la normativa vigente il piano triennale di prevenzione della corruzione ha anche l'obiettivo di abbassare il grado di rischio.

Pertanto nel primo anno di vigenza del piano si è provveduto a verificare il Risk assestment nelle aree di attività a maggiore rischio di corruzione sotto i seguenti aspetti :

OGGETTIVO : affinché un'analisi oggettiva degli ambiti propri di competenza di ciascuna struttura della Volsca Ambiente e Servizi (sia quella centrale, sia quella decentrata), porti all'individuazione di ulteriori aree di rischio o alla ridefinizione del grado di rischio in quelle previste dal Piano ;

SOGGETTIVO : per arrivare ad un maggior dettaglio del livello di rischio degli attori a seconda del ruolo che ricoprono nei procedimenti individuati.

FACENDO LEVA SUL DESCRITTO ASPETTO OGGETTIVO SI RITIENE OPPORTUNO INDIVIDUARE UN'ULTERIORE AREA DI RISCHIO RIGUARDANTE LE STRUTTURE DECENTRATE DENOMINATE ***"CENTRI COMUNALI DI RACCOLTA".***

Passiamo a tracciare un altro aspetto su cui individuare un percorso di intervento aziendale.

Capitale Sociale euro 2.500.090 int. vers.
Numero REA RM- 1287454
C.F. / P. IVA 11211231003.

E' noto che la Legge n. 190/2012 (art. 1, comma 10, lett. A) impone di verificare l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

Come formalizzato nella compilazione dello schema predisposto dall'ANAC la vigente dotazione organica non ha consentito (di fatto) alcuna rotazione del personale.

Difatti, in ragione delle ridotte dimensioni organizzative e del numero di personale operante all'interno di essa si è ritenuto che la rotazione del personale avrebbe potuto causare inefficienza e inefficacia all'azione amministrativa tale da precludere concretamente, in alcuni casi, la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini.

Al fine di abbracciare in ogni caso lo spirito della legge, come richiamato nel prospetto dell'ANAC, SI RITIENE OPPORTUNO DI ATTUARE ***"LA FLESSIBILITA' MANSIONALE" QUALE PRINCIPIO FONDANTE DELLA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA AZIENDALE.***

In questo modo si intende interrompere la funzione praticata dell'unicità del ruolo e delle responsabilità consegnate.

Tale strumento consentirà, da un lato, di evitare il consolidarsi del rischio di posizioni di vantaggio e, dall'altro, l'accrescimento professionale del personale attraverso la graduale conoscenza diretta delle molteplici attività nelle quali si estrinseca l'azione quotidiana della Volsca Ambiente e Servizi.

Il personale coinvolto nel processo della flessibilità mansionale dovrà essere interessato, necessariamente e inderogabilmente, da formazione operativa in forma di formazione – addestramento sul campo, in modo da garantire (come precedentemente richiamato) la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini.

L'Azienda si impegna a valutare periodicamente (fatta salva la dotazione organica) per quali posizioni è opportuno e possibile prevedere percorsi di ***POLIFUNZIONALITA'*** , evitando in questo modo che possano consolidarsi delle posizioni di *privilegio* nella gestione di retta di attività a rischio, pur con l'accortezza di ***mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture.***

Individuazione delle attività con più elevato rischio di corruzione.

Il Piano deve necessariamente indicare le aree nell'ambito delle quali è più alto il rischio di corruzione.

Capitale Sociale euro 2.500.090 int. vers.
Numero REA RM- 1287454
C.F. / P. IVA 11211231003.

Ad esclusione della rappresentata individuazione dell'area di rischio riguardante le strutture decentrate denominate "CENTRI COMUNALI DI RACCOLTA", le attività della Volsca Ambiente e Servizi sono per la maggior parte una specificazione di quanto già individuato legislativamente e sono da leggersi con la fondamentale avvertenza che sono le attività a presentare un intrinseco rischio di annidamento di fenomeni corruttivi, senza alcun riferimento alle singole persone preposte alle suddette mansioni nelle unità organizzative deputate allo svolgimento quotidiano delle attività.

Il riferimento al rischio, infatti, è incentrato prevalentemente sui fenomeni di corruzione strutturale e corruzione sistematica che, riprendendo le indicazioni formalizzate nel primo piano adottato, vengono individuati come segue :

AREE DI RISCHIO	***PROCESSI***
Area : acquisizione e progressione del personale	***Reclutamento*** ***Progressioni di carriera*** ***Affidamento incarichi esterni personale tecnico - amministrativo***

Dalla suddetta area vengono individuate, per i processi relativi al reclutamento e alle progressioni di carriera, le seguenti **ATTIVITA' A RISCHIO :**

- **previsione requisiti di accesso "personalizzate" ;**
- **nomina della commissione ;**
- **svolgimento dell'attività valutativa ;**
- **comportamenti nel corso di svolgimento delle prove ;**
- **gestione e scorrimento delle graduatorie ;**
- **attività valutativa dei candidati coerente con i requisiti prefissati ;**
- **corretta custodia della documentazione ;**
- **progressioni di carriera accordate per agevolare dipendenti particolari.**

Dalla suddetta area vengono individuate, per i processi relativi al conferimento di incarichi di collaborazione, le seguenti **ATTIVITA' A RISCHIO :**

- **svolgimento attività valutativa conflitti di interesse ;**
- **regolamentazione comportamenti nel procedimento di conferimento ;**
- **motivazione generica sui presupposti per particolari agevolazioni.**

LE STRUTTURE COINVOLTE : UFFICIO DEL PERSONALE, COMMISSIONI GIUDICATRICI.

Capitale Sociale euro 2.500.090 int. vers.
Numero REA RM- 1287454
C.F. / P. IVA 11211231003.

AREE DI RISCHIO	*PROCESSI*
Area : Affidamento di lavori servizi e forniture	*Scelta del contraente* *Scelta membri Commissione Giudicatrice* *Attività membri Commissione Giudicatrice*

Dalla suddetta area vengono individuate le seguenti **ATTIVITA' A RISCHIO :**

- **definizione criteri valutazione ed ammissione in gara ;**
- **nomina commissioni giudicatrici ;**
- **attività valutazione delle offerte ;**
- **verifica eventuale anomalia dell'offerta ;**
- **rapporti con i concorrenti ;**
- **corretta custodia documentazione di gara** ;
- **redazione del cronoprogramma ;**
- **revoca del bando .**

LE STRUTTURE COINVOLTE : LE DIREZIONI COMPETENTI PER MATERIA, UFFICIO ACQUISTI, COMMISSIONI GIUDICATRICI.

AREE DI RISCHIO	*PROCESSI*
Area : Bilancio e Contabilità	*Liquidazione e pagamento di lavori, servizi e forniture*

Dalla suddetta area vengono individuate le seguenti **ATTIVITA' A RISCHIO :**

- **corretti rapporti con fornitori e adempimenti di verifica ;**
- **rispetto regole ordine pagamenti e principi contabili .**

LE STRUTTURE COINVOLTE : DIREZIONE AMMINISTRATIVA.

Misure di prevenzione per i concorsi pubblici

Tutte le operazioni concorsuali debbono essere gestite collegialmente in merito alla formulazione delle tracce relative alle prove scritte e alla domande da somministrare per le prove orali.

Capitale Sociale euro 2.500.090 int. vers.
Numero REA RM- 1287454
C.F. / P. IVA 11211231003.

Pubblicità : al concorso pubblico, a prescindere dal posto a cui si riferisca, deve essere data massima diffusione attraverso le forme di pubblicazione vigenti. Il termine per la presentazione delle domande non può mai essere inferiore a 30 giorni dalla data di pubblicazione del bando.

Misure preventive per attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

In esecuzione di quanto previsto dall'art. 53, comma 16 ter del D.Lgs. n. 165/2001, è fatto obbligo di inserire la clausola nei contratti di assunzione del personale, in base alla quale è posto il divieto di prestare attività lavorativa subordinata o autonoma per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente cessato.

Misure di prevenzione per la gestione degli appalti di lavori, servizi e forniture

La determinazione a contrarre, adeguatamente motivata, precede qualsiasi affidamento di lavori, servizi e forniture.

L'apertura delle buste, sia quella contenente la documentazione amministrativa che quella contenente l'offerta economica, indipendentemente dal criterio di aggiudicazione prescelto, deve avvenire collegialmente.

L'offerta economica e l'offerta tecnica debbono essere siglate da tutti i membri della commissione, al momento della loro apertura e prima di essere analizzate o valutate.

La fase di aggiudicazione è sempre in seduta pubblica. Pertanto del luogo, della data e dell'ora dell'inizio delle operazioni di apertura delle buste, deve essere data notizia agli operatori economici invitati e ad ogni altro contro interessato tramite pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda.

Per le procedure aperte e ristrette, la determinazione di aggiudicazione definitiva, deve dare atto dell'avvenuta pubblicazione della procedura medesima e si deve, inoltre, ricostruire il complessivo iter amministrativo che ha preceduto l'affidamento.

Prima dell'affidamento di un appalto di lavori, servizi e forniture devono essere posti in essere i prescritti controlli.

I documenti comprovanti il possesso dei requisiti devono essere conservati nel fascicolo del procedimento per eventuali controlli.

Capitale Sociale euro 2.500.090 int. vers.
Numero REA RM- 1287454
C.F. / P. IVA 11211231003.

Misure di prevenzione per la gestione della procedura aperta (bandi di gara)

Elaborazione dei bandi. L'elaborazione dei bandi di gara può essere il frutto di patti corruttivi, pertanto individuare alcuni requisiti che altri può aprire o chiudere la partecipazione alle gare a determinate realtà.

E' il caso dei cd. "ritagliati" sulle caratteristiche specifiche di un determinato concorrente, con la previsione di requisiti talmente stringenti da definire ex ante la platea dei potenziali concorrenti.

Dietro l'elaborazione di una lex specialis come descritta può celarsi un accordo occulto tra la stazione appaltante e l'imprenditore individuato, finalizzato alla aggiudicazione per un importo fittiziamente elevato e non congruo rispetto a quello che si sarebbe raggiunto in condizioni di concorrenza.

Indici sintomatici della presenza di bandi "pilotati" possono ravvisarsi nella previsione della loro scadenza in un periodo estivo o festivo, ovvero nella fissazione di termini eccessivamente ravvicinati.

PERTANTO NEI BANDI DI GARA DEVE ESSERE RICHIESTO SOLO CIO' CHE E' STRETTAMENTE NECESSARIO A GARANTIRE UNA RISPOSTA ADEGUATA E OTTIMALE, SIA IN TERMINI FINANZIARI CHE TECNICI.

Misure di prevenzione per l'affidamento in economia

E' proprio tra le pieghe delle scelte e della negoziazione affidate alla discrezionalità della stazione appaltante dove può introdursi il fenomeno corruttivo.

Pertanto devono essere ben precisate le motivazioni della scelta, che l'oggetto è ricompreso nell'elenco di quelli che si possono affidare in economia e che il valore è ricompreso nella soglia prevista.

Conflitto d'interesse e obbligo di astensione

Qualora per il personale dipendente venga rilevata un'ipotesi di conflitto d'interesse, scattano gli obblighi di astensione disciplinati dal Codice disciplinare aziendale e dal Codice di comportamento.

La tutela del dipendente che segnala illeciti

L'art. 54 bis ("Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti") del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165, come inserito dall'art. 1, comma 51, della L. 06/11/2012 n. 190, disciplina la tutela del denunciante interno (c.d. "whistleblower").

Capitale Sociale euro 2.500.090 int. vers.
Numero REA RM- 1287454
C.F. / P. IVA 11211231003.

La Volsca Ambiente e Servizi adotta i seguenti accorgimenti destinati a dare attuazione alla tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito.

Le segnalazioni debbono essere ricevute, esclusivamente, dal Responsabile dell'Anticorruzione che ha predisposto "il modello per la segnalazione di condotte illecite" (che si allega al presente piano e ne diviene parte integrante) che il denunciante deve compilare per la illustrazione delle circostanze di fatto e per la segnalazione degli autori delle presunte condotte illecite. Su tutti i soggetti coinvolti nel procedimento di segnalazione dell'illecito e di gestione della successiva istruttoria, grava l'obbligo di riservatezza, sanzionabile sul piano della responsabilità disciplinare, civile e penale.

Ricapitolando al fine di garantire l'attuazione di quanto stabilito dalla L. 06/11/2012 n. 190 in tema di tutela del denunciante interno, viene definita la seguente procedura per la segnalazione di condotte illecite :

il personale dipendente che intende segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) di cui è venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro con l'Azienda deve utilizzare l'apposito modello ;

la segnalazione deve essere indirizzata esclusivamente al Responsabile della prevenzione della corruzione ;

il Responsabile della prevenzione della corruzione deve garantire la tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante ;

l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rilevata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato ;

la denuncia è sottratta all'accesso previsto dalla vigente normativa in materia ;

il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della segnalazione può rappresentare i fatti di discriminazione ;

il Responsabile della prevenzione della corruzione è tenuto ad assicurare un'adeguata informazione al personale dipendente circa le modalità di segnalazione di condotte illecite, le forme di tutela in favore del denunciante e la possibilità di rivolgersi direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Pertanto esclusi i casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, il dipendente che denuncia, ovvero riferisce di condotte illecite delle quali sia venuto a

Capitale Sociale euro 2.500.090 int. vers.
Numero REA RM- 1287454
C.F. / P. IVA 11211231003.

conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Formazione

Il Responsabile dell'Anticorruzione promuove specifiche azioni formative a tutto il personale in materia di "Anticorruzione".

Tale azione diviene fondamentale in quanto prosecuzione dell'importante lavoro fatto e già rappresentato precedentemente, si vuole garantire la duplice funzione di prevenire e contrastare il fenomeno articolando il modello formativo su più livelli .

Una presenza di tipo ***"informativo"*** che si contraddistingue per garantire la conoscenza degli assunti normativi e la contestualizzazione dei profili di rischio legati alle attività svolte in Volsca Ambiente e Servizi. Il descritto intervento prevede la platea del personale tutto mettendo in campo un'impronta comunicativa diretta volta ad incentivare la condivisione dei principi etici e il conseguente rifiuto dell'illegalità.

Partendo dalle descritte motivazioni debbono essere ripetute tutte le positive esperienze già percorse riguardanti gli "INCONTRI D'AULA", ma, nel contempo, costruire realtà di "PRESIDIO/AGGIORNAMENTO NEL TEMPO", per questo abbiamo parlato di presenza e non di intervento.

Un intervento formativo da realizzare con modalità ***"periodica"*** nel momento vengono registrate nuove assunzioni o di assegnazione di nuovo personale alle strutture in cui è maggiormente presente il rischio di corruzione.

Una formazione ***"gerarchica"*** diretta ai Responsabili delle strutture organizzative.

Infine una formazione ***"intervento"*** da garantire nel caso sia rilevato un episodio di potenziale corruzione.

Le misure organizzative

Riassumendo si riportano di seguito le misure organizzative di carattere generale che la Volsca Ambiente e Servizi intende mettere in atto, in coerenza con quanto previsto dalla L. 06/11/2012 n. 190 e con la propria dimensione organizzativa :

Capitale Sociale euro 2.500.090 int. vers.
Numero REA RM- 1287454
C.F. / P. IVA 11211231003.

L'applicazione delle prescrizioni in tema di trasparenza ;

L'attivazione effettiva della normativa sulla segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, di cui all'art. 1, comma 51, della L. 06/11/2012 n. 190, con le necessarie forme di tutela, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti, a tutela del denunciato ;

L'adozione di misure che garantiscano il rispetto delle norme del codice di comportamento dei dipendenti ;

L'adozione delle misure necessarie all'effettiva attivazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare le previsioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione ;

L'adozione di misure volte alla vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui alla L. 06/11/2012 n. 190, anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro ;

La previsione di forme di presa d'atto, da parte dei dipendenti, del Piano triennale di prevenzione della corruzione sia al momento dell'assunzione sia, per quelli in servizio, con cadenza periodica.

Responsabilità e sanzioni

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, risponde, ai sensi dell'art.1, commi 12, 13 e 14 primo periodo, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, nel caso in cui all'interno dell'Azienda vi sia una condanna per reato di corruzione passata in giudicato, e non dimostri di avere predisposto il piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso, e/o in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste nel piano o per omesso controllo.

Ai sensi dell'art. 1, comma 14, secondo periodo, della Legge 06/11/2012 n. 190 la violazione, da parte dei dipendenti dell'Azienda, delle misure di prevenzione previste dal presente piano costituisce illecito disciplinare.

Capitale Sociale euro 2.500.090 int. vers.
Numero REA RM- 1287454
C.F. / P. IVA 11211231003.

MODELLO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

Nome e cognome del segnalante Qualifica/posizione professionale (1)	
Sede di servizio Tel/cell E-mail	
Data/periodo in cui si è verificato il fatto	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto	o UFFICIO (indicare denominazione ed indirizzo della struttura) o ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare logo ed indirizzo)
Ritengo che le azioni o le omissioni commesse o tentate siano (2):	o penalmente rilevanti; o poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; o suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico; o suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'amministrazione; o altro (specificare)
Descrizione del fatto (condotta ed evento)	
Autore/i del fatto (3)	
Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo (4)	
Luogo, data e firma del segnalante	

Note:

(1) qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della presente segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale;

(2) la segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro od ai rapporti col superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre fare riferimento al servizio competente per il personale;

(3) indicare i dati anagrafici, se conosciuti, ed, in caso contrario, ogni elemento idoneo all'identificazione;

(4) indicare i dati anagrafici, se conosciuti, ed, in caso contrario, ogni elemento idoneo all'identificazione.